

положенням нового законодавства має стати існування в Україні лише одного Центрального депозитарію цінних паперів, не підвладного впливу фінансових груп [8, с. 7].

Таким чином, фондовий ринок України постійно розвивається, але в продовж цього розвитку виникають проблеми, які поступово треба вирішувати. Стійкий, що стабільно функціонує, біржовий ринок цінних паперів є одним із чинників, що визначають інвестиційний клімат у країні, сприяють залученню й перерозподілу інвестиційного капіталу у найбільш перспективні сфери економіки. Все це активізує проблеми виведення біржового ринку України з кризи, проведення суттєвих перетворень у технології організації і програмно-апаратному забезпеченні вітчизняних фондових бірж, підвищенні їх конкурентоспроможності.

Література

1. Питання функціонування та вдосконалення інфраструктури фондового ринку України: Інформаційно-аналітичні матеріали / За ред. к.е.н. О.І. Кіреєва, к.е.н. М.М. Шаповалової та к.е.н. Н.І. Гребеник – К.: Центр наукових досліджень НБУ, 2005. – 132с.
2. Павлов В.І. Цінні папери України: Навчальний посібник. – К.: Кондор. – 2004. – 400 с.
3. <http://www.pfts.com> 4.<http://www.bank.gov.ua>
4. Інформаційна довідка щодо розвитку фондового ринку України протягом I півріччя 2009 року <<http://www.ssmc.gov.ua/Quarterly.aspx>> 15.05.2010.
5. Інформаційна довідка щодо розвитку фондового ринку України протягом I півріччя 2009 року <<http://www.ssmc.gov.ua/Quarterly.aspx>> 15.05.2010.
6. Архієреєв С. І., Зінченко Я. В. Валютні ризики іноземних інвесторів та валютна політика України Стратегічна панорама – 2003. – №2 – http://www.nisp.gov.ua/vydanna/panorama/issue.php?s=ep011&issue=2003_2.
7. Ватамзюк З.Г., Баула О.В. Перспективи розвитку цінних паперів в Україні//Фінанси України. – 2007. – № 5.
8. 8. Тимчишин Л.В. Основні проблеми розвитку фондового ринку в Україні / Л.В. Тимчишин // Економіка та держава. – 2009. – № 4. – С. 28-34.

УДК 331.07-331.08

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Пастушенко О.О.

Марценюк О.В.

Актуальність. Розвиток персоналу є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якої організації. Це особливо справедливо в сучасних

умовах, коли науково-технічний прогрес значно прискорює старіння професійних знань і навичок. Невідповідність кваліфікації персоналу потребам компанії негативно позначається на результатах її діяльності. Отже, корпоративна культура є потужним інструментом підвищення рівня організації та розвитку персоналу на підприємстві. Отже підхід до дослідження ефективного функціонування підприємства, який передбачає вивчення процесів, що відбуваються в організації, через призму культури, що визначає специфіку діяльності, особливості взаємовідносин між працівниками, вимоги й ставлення до них, набуває вагомою значення для прибуткового функціонування організації.

Метою статті є визначення ролі корпоративної культури в системі управління персоналом на сучасних українських підприємствах.

Аналіз останніх публікацій. Корпоративна культура відіграє важливу роль у визначенні і реалізації управлінської діяльності, здійсненні ефективної політики підприємства. Дослідження в цій сфері здійснювали такі вчені, як А.В. Іванченко, Г.В. Назарова, Г.Л. Хаєта та інші, але питанням зв'язку корпоративної культури з управлінням персоналу є не досить розробленим і потребує подальшого дослідження.

Основний матеріал. Корпоративна культура – це система матеріальних і духовних цінностей, які взаємодіють між собою і відбивають індивідуальність організації, виявляються у поведінці, взаємодії і спілкуванні працівників між собою та із зовнішнім середовищем [1, с. 27]. Ефективне корпоративне управління розглядається у багатьох виданнях як найважливіший чинник успішності та конкурентоспроможності корпорацій у міжнародному економічному середовищі.

Останнім часом питання корпоративної культури, особливо у великих організаціях, дедалі більше привертає увагу теоретиків та практиків управління. Воно відносно нове і недостатньо висвітлене з наукової точки зору як в нашій країні, так і за кордоном. Корпоративна культура як напрям дослідження перетинається з такими науками, як менеджмент, соціологія, культурологія і психологія. З одного боку, це призводить до певних труднощів під час дослідження, а з іншого — дає змогу найповніше використовувати корпоративну культуру як інструмент ефективного управління підприємством, який дає змогу значно підвищити продуктивність праці, звести до мінімуму плинність кадрів. Численні дослідження доводять, що успішні компанії характеризуються високим рівнем корпоративної культури, який формується у результаті зусиль, спрямованих на розвиток духу корпорації на благо усіх зацікавлених сторін.

У нашій державі наразі триває активний процес становлення підприємництва. Цей новий клас, соціальний портрет представника якого суперечливий, багатогранний, складний, формувався з різних соціальних прошарків: із бізнесменів минулих років, які у переважній більшості працювали у тіньовому секторі; із номенклатурників, які пройшли соціальну конверсію і знайшли своє місце у новому економічному просторі; із молодих людей, які ще

не встигли опанувати нову професію, але вже опанували ази бізнесу. Поширеною організаційно-правовою формою комерційних організацій є корпорація. Такі комерційні структури, здебільшого чисельні організації мають найбільше можливостей формувати організаційну культуру. Вони зазвичай є лідерами в економіці держави, і впливають не тільки на економіку, а й на політику, соціальне життя. Цим і пояснюється пильна увага суспільства до їхньої діяльності, так само як і важливість корпоративної культури для бізнесу.

Світовий досвід господарювання свідчить, що велике значення має створення атмосфери, правил поведінки, норм, які дозволили б звести до мінімуму проблеми корпоративного управління акціонерними товариствами, які викликані, перш за все, специфікою побудови індивідуальними інтересами колективної форм власності. Впровадження у корпоративні відносини норм, дотримання яких створило б атмосферу єдності цілей всіх учасників управління, підносить акціонерне товариство на більш високий рівень організації його діяльності.

Варто відзначити, що практично одноставно визнаючи наявність феномену корпоративної культури, академічні та ділові кола не сходяться у трактуванні його змісту. До того ж наукове осмислення цього явища ще не дійшло своєї завершальної стадії, що спричиняє широкий плюралізм підходів.

Більшість авторів трактують корпоративну культуру організації як складну композицію ціннісних орієнтацій, вірувань, очікувань, норм та принципів, що поділяються усіма членами колективу та лежать в основі відносин та взаємодій як всередині організації, так і за її межами [2, с. 48 – 49].

Корпоративна культура у системі управління персоналом підприємства повинна розглядатися як стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати усі його підрозділи та усіх працівників на загальні цілі, підвищувати ініціативу персоналу, забезпечувати відданість загальній справі, полегшувати спілкування.

Формування корпоративної культури може відбуватися такими шляхами: довгостроковою практичною діяльністю; діяльністю керівника чи власника (власна культура); штучним формуванням організаційної культури фахівцями консультаційних організацій; природним відбором найкращих норм, правил і стандартів, запропонованих керівником і колективом.

Виділяють такі основні етапи формування корпоративної культури як тривалого і складного процесу:

- 1) визначення місії корпорації;
- 2) визначення основних базових цінностей;
- 3) формування правил поведінки працівників корпорації, виходячи з базових цінностей;
- 4) описування традицій та символіки, що відображають усе вище перераховане [4, с. 332].

Джерелами формування корпоративної культури виступають: система особистих цінностей та індивідуально-своєрідних способів їх реалізації; способи, форми та структура організації діяльності, що втілюють деякі

цінності, в тому числі й особисті цінності керівників підприємств; уявлення про оптимальну та припустиму модель поведінки співробітника в колективі, що відображає систему внутрішньо групових цінностей, що склалися.

Механізм формування корпоративної культури має полягати у взаємодії її джерел, які вони визначають, домінуючи в колективі, значенні та ієрархії цінностей. Ієрархічна система виділених у такий спосіб цінностей породжує найбільш адекватну сукупність способів їх реалізації, що втілюються у способах діяльності та формують внутрішньогрупові норми та моделі поведінки.

Функціями корпоративної культури має бути формування певного образу підприємства та забезпечення соціальної стабільності, єдності та відданості працівників. За допомогою корпоративної культури повинно здійснюватися формування та контроль норм поведінки персоналу, найбільш доцільних з точки зору інтересів більшості учасників організації. Корпоративна культура має бути тим, переважно невидимим, фактором бізнесу, що живить усі процеси та з'єднує воедино всі елементи і механізми менеджменту, забезпечуючи при цьому раціональність та гармонію дій.

Виділяють три рівні корпоративної культури. Верхній, поверхневий рівень корпоративної культури складають видимі об'єкти, артефакти культури: манера одягатися, правила поведінки, фізичні символи, організаційні церемонії, розташування офісів. Усе це можна побачити, почути або зрозуміти, спостерігаючи за поведінкою працівників підприємства.

Другий рівень корпоративної культури складають виражені в словах і справах працівників підприємства загальні цінності і переконання, що свідомо поділяються і культивуються членами підприємства, які проявляються в їхніх розповідях, мові, використовуваних символах.

Але деякі цінності закладені у корпоративній культурі настільки глибоко, що робітники просто їх не помічають. Ці базові, основні переконання і складають сутність корпоративної культури. Саме вони керують поведінкою і рішеннями людей на підсвідомому рівні.

Механізм впливу корпоративної культури на діяльність підприємства полягає у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації, щодо якої вони оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки. Реалізуючи їх у діяльності, вони підсилюють ті чи інші тенденції та створюють у такий спосіб адекватні їм ситуації. Зміст корпоративної культури має визначатися ступенем особистої значимості професійно-трудової діяльності для більшості співробітників.

Необхідно розрізняти сильну та слабку культуру. Молоді підприємства чи підприємства, що характеризуються постійною ротацією думок (понять) серед своїх членів, мають слабку культуру. Члени таких підприємств не мають достатньо спільного досвіду для формування загальноприйнятих цінностей. Сильна культура чітко визначає поведінку працівників. Чим сильніша культура підприємства, тим менше управлінському персоналу потрібно приділяти уваги розвитку формальних правил і положень для керування поведінкою працівника. Це закладено у підсвідомості працівника, що приймає культуру підприємства.

Характер корпоративної культури можна описати системою ознак, визначених за декількома критеріями:

- позитивна корпоративна культура, що фіксує цінність професійно-трудової діяльності як засіб реалізації цінності, її саморозвитку, а також цінність підприємства як умови реалізації такого способу;

- негативна – відображає ситуацію, коли становище на конкретному підприємстві в цілому є позитивним, однак, для окремого співробітника з точки зору його саморозвитку та самореалізації – не вигідним.

Крім регламентованих правил та обов'язків слід звернутись і до розуміння моральних цінностей, особистих потреб працівників, що відіграють важливу роль у їх трудовій діяльності. За методикою Ш. Річі та П. Мартіна було досліджено основні потреби, які відіграють важливу роль у професійній діяльності державних службовців [3].

За результатами обстеження встановлено, що найбільше держслужбовців (високий показник у 77 % осіб) віддають перевагу цікавості у роботі, прагнуть досягнення цікавих цілей та виконання цікавих завдань. Переважаючою рисою 64 % респондентів є висока потреба у постійному стимулюванні досягнень. Ще для 14 % осіб важлива різноманітність у роботі, що передбачає постійні зміни та вимагає нових ініціатив. Високі потреби 47 % держслужбовців у визнанні заслуг, що є значущим індикатором життєвого успіху. Вагомими виявились потреби у креативності (43 %) та самовдосконаленні (49 %), тобто розвиткові, як особистості, потреби ставити для себе цілі і досягати їх. Для 27 % державних службовців відіграє важливу роль структуризація, тобто дотримання чітких вказівок та правил, детально розписаної та чітко регламентованої роботи. В протилежність ним, у 14 % працівників усілякі правила викликають роздратування і вони здатні на жорстку відсіч будь-якій спробі обмежити свободу їх дій. Відмінності в потребах структуризації можуть стати причиною конфліктів. Що стосується соціальних контактів, то 45 % респондентів надали перевагу взаємовідносинам та спілкуванню з людьми. Найменша увага приділена фізичним умовам роботи (1 %), тобто інтер'єру кабінетів, облаштованості робочих місць.

Отже, за результатами дослідження, корпоративна культура у державних службовців проявляється на глибинному рівні. Базовими концепціями виступають їх потреби у досягненнях, визнанні, стимулюванні, креативності, самовдосконаленні і взаємовідносинах.

Таким чином, метою корпоративної культури має стати формування поведінки персоналу, що сприяє досягненню цілей підприємства. Для досягнення даної мети в процесі управління персоналом підприємства необхідно вирішувати наступні завдання:

- розвиток у співробітників почуття причетності до справ підприємства;
- заохочення залучення персоналу в спільну діяльність на благо підприємства;
- зміцнення стабільності системи соціальних відносин;
- підтримка індивідуальної ініціативи працівників;

- надання допомоги персоналу в досягненні особистого успіху;
- створення атмосфери єдності менеджерів і персоналу у підприємстві;
- делегування відповідальності;
- зміцнення корпоративної родини (вітання персоналу із сімейними святами, подіями і т. д.).

Велике значення для підтримки певної корпоративної культури повинно мати функціонування підрозділу з управління персоналом. Дійсно, головним внутрішньо фірмовим інструментом формування ефективної організаційної культури є робота з персоналом, яка орієнтована на оптимізацію двох основних функцій трудової діяльності: життєзабезпечуючої і творчої. Система роботи з персоналом має передбачати раціональну інтеграцію формальних і неформальних норм і правил координації, яка спрямована на розвиток. Організаційна культура і система роботи з персоналом виступають один для одного чинниками внутрішнього впливу, оскільки, з одного боку, зміни організаційної культури викликають необхідність відповідної зміни роботи з персоналом; з іншого, напрями роботи з персоналом, що зміцнюють і розвивають організаційну культуру, в свою чергу, отримують її як основу свого подальшого вдосконалення.

На жаль, в українських наукових і ділових колах єдиної думки про корпоративну культуру і її значення поки ще немає. Також ми не можемо назвати повномасштабних вітчизняних досліджень, присвячених її впливу на життєдіяльність підприємств. Але Україна — досить молода держава, і тому, описуючи ці процеси в нашій країні, можна опиратися лише на певні вибірккові дослідження.

Наші бізнесмени вже здобули певний досвід у впровадженні на своїх фірмах цієї культури. Роботи соціологів свідчать:

- 55% сучасних українських керівників вважають, що в ідеалі вона має бути на підприємстві;
- 40% наших підприємців намагаються сформувати її за допомогою західних технологій;
- 35 % визнають потребу у ній, але для цього в них не вистачає ні часу, ні ресурсів;
- 25% взагалі вважають її непотрібною [5, С. 186].

У цій роботі обов'язково варто враховувати особливості українського менталітету, суспільної свідомості й психології, які завжди впливали на наше економічне середовище й економічну культуру. Велике значення в цьому контексті має, як зазначає А. Скуратівський, національний характер. Будучи важливою складовою будь-якої національної культури, зокрема, корпоративної, він є не стільки сукупністю психологічних явищ, скільки буттям, формою народної самосвідомості. Соціально-економічний розвиток суспільства також зазнає його впливу, оскільки він залежить від стану соціуму, держави, можливостей людини реалізувати свої права.

Досліджуючи вплив характеру українців на формування корпоративної культури, варто враховувати, що для нашого народу характерне надання

пріоритету не формальному розуму, а нормам морального життя суспільства, які базуються на принципах індивідуальності й людяності, гармонії з природою. У національному характері українців, ментальності, вкорінена низка рис, пов'язаних із властивим для значної частини населення економічним нігілізмом.

Подвійну роль у побудові організаційної культури вітчизняних комерційних структур відіграє індивідуалізм українців, обумовлений специфікою громадського життя. Оскільки утворення акціонерного капіталу здійснюється за принципом «через індивідуальне до колективного», з опосередкованим володінням власністю, ця риса національного характеру сприяє формуванню норм корпоративної філософії. З іншого боку, індивідуалізм (який має прогресивний історичний зміст як наслідок прагнення до свободи) призводить до самоізоляції, руйнування організаційних форм упорядкування суспільного, до невміння створювати й утримувати владу, що нині є гальмуючим чинником.

Негативно позначаються й психологічні фактори, пов'язані з недавнім тоталітарним минулим: безініціативність, безпорадність, подвійна мораль, звичка покладатися на опіку держави й водночас не довіряти їй (порушувати закони); так само впливає втрата почуття відповідальності, ірраціональна віра у всесилля «вождів», очікування на прихід «месії», який вирішить усі проблеми.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, високоякісний та конкурентоспроможний персонал є основою, гарантом успішної та ефективної діяльності на ринку, основним джерелом конкурентних переваг підприємства. Тому заходи з розвитку персоналу, котрі сприяють підвищенню якості робочої сили, є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації, оскільки вона процвітає настільки, наскільки грамотно воно залучає, зберігає та розвиває свої кадри. Це особливо справедливо на сучасному етапі розвитку суспільства та економіки України, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і підвищення вимог до професійних знань, умінь і навичок.

Корпоративна культура має розглядатись як важливий нематеріальний ресурс, здатний істотно впливати на ефективність функціонування підприємства та формування його ринкової вартості. Корпоративна культура являє собою складну та багатоаспектну систему цінностей, переконань, ділових принципів, норм поведінки, традицій, яка забезпечує соціальні зв'язки, комунікативно-інформаційне спілкування, гармонізує відносини між роботодавцями і найманими працівниками. Корпоративна культура сприяє також більш ефективній адаптації організації до зовнішнього середовища, слугує дієвим механізмом інтеграції внутрішніх організаційних процесів. Головна роль корпоративної культури в організації полягає в тому, що вона допомагає згуртуванню колективу, формуванню почуття колективної відповідальності, а також підтримує баланс у соціально-трудових відносинах.

Література

1. Спивак В.А. Корпоративная культура. – Спб.: Питер, 2001. – 352 с.
2. Хаєта Г.Л. Корпоративна культура. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 423 с.
3. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 339 с.
4. Назарова Г.В. Корпоративне управління: Навч. посібник. – Х.: Еспада, 2003. – 531 с.
5. Іванченко А. В. Орієнтація на розвиток персоналу в системі корпоративних цінностей підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2008. – № 4, Ч. 2, Т.1. – С. 185 – 190.

УДК 336.143.232

ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ДЕФИЦИТА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА УКРАИНЫ

Петрова М.А.

Андреева В.Г.

Проблемы финансирования дефицита государственного бюджета относятся к достаточно острым и дискуссионным, поскольку данный инструмент фискальной политики оказывает неоднозначное влияние на развитие страны, так как достижение положительных результатов нередко сопровождается возникновением отрицательных последствий, которые могут даже превысить планируемые улучшения. В периоды экономических кризисов и финансовых потрясений проблемы сведения бюджета и обеспечения его финансирования еще более усложняются. В таких условиях, с одной стороны, необходимо увеличение государственных расходов, а с другой – рост государственной задолженности, который может стать следствием такой политики, ослабляет финансовую систему страны. В силу этого научное исследование данной проблемы имеет важное не только теоретическое, но и практическое значение.

Проблеме финансирования дефицита бюджета посвящены труды Азарова Н.Я., Василика О.Д., Гейца В.М., Козюка В.В., Лютого И.А., Опарина В.М., Федосова В.М. Однако, как ученые, так и политики придерживаются разных, нередко прямо противоположных, точек зрения относительно источников, целесообразности и результативности его осуществления.

Целью статьи является исследование содержания и особенностей финансирования дефицита государственного бюджета Украины, его влияния на экономическое развитие страны, что является определяющим условием для разработки эффективной бюджетной политики государства.

Состояние бюджета как финансового плана государства отражает не только его финансовое состояние, но и во многом характеризует финансовую